

Islamic Managemen, VOL: 02/ NO: 01
DOI : 10.30868/im.v2i01.373

P-ISSN : 2614-8846
E-ISSN : 2614-4018

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP HASMI ISLAMIC BOARDING SCHOOL TAMANSARI BOGOR

Muslihat¹, M. Hidayat Ginanjar²

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al Hidayah Bogor

²Dosen Tetap Prodi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al Hidayah Bogor

e-mail: muslihatstaialhidayah@gmail.com

e-mail: ginanjar@staialhidayahbogor.ac.id

Received: 21/01/2019, Accepted: 23/01/2019, Published: 28/01/2019

ABSTRACT

Human resource management activities are often carried out within an organization as well as in education. Human resource management activities start from recruitment or procurement, placement and assignment, maintenance, coaching and development. In essence, human resource management is a plan, organization, coordination, implementation, and supervision of procurement, development, remuneration, integration, maintenance, and separation of labor in order to achieve organizational goals. Human resource management can also be defined as a management and utilization of resources available to individuals (employees). The management and utilization are maximally developed in the world of work to achieve organizational goals and individual employee development. The focus of this study examines the general picture of human resource management in Islamic boarding School HASMI with a qualitative approach, data collection through observation, interviews, and documentation studies. The focus of the research problem was developed into several sub-focuses, with the results of the study including: 1) The recruitment system of human resources was good enough, 2) The system of placement of human resources was sufficiently appropriate, 3) The system of maintenance of human resources was good and effective, 4) Human resource development system is good enough.

Keywords: *management, human resource management, education.*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sering dilakukan dalam suatu organisasi, begitupun dalam pendidikan. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari perekrutan atau pengadaan, penempatan dan penugasan, pemeliharaan, pembinaan dan pengembangan. Pada intinya, manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Fokus penelitian ini mengkaji gambaran umum pengelolaan SDM pendidikan di SMP HASMI Islamic Boarding School Tamansari Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Fokus masalah penelitian dikembangkan menjadi beberapa subfokus, dengan hasil penelitian antara lain: 1) Sistem perekrutan sumber daya manusia sudah cukup baik; 2) Sistem penempatan SDM pendidikan cukup memadai; 3) Sistem pemeliharaan SDM pendidikan cukup baik dan efektif; dan 4) Sistem pengembangan SDM pendidikan di SMP Islam HASMI cukup baik.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini semakin berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi inipun berpengaruh besar terhadap gaya hidup dan kebiasaan manusia, apalagi jika tidak adanya *filter* atau penyaring berbagai hal sebagai dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia termasuk di bidang pendidikan.

Ketika membicarakan sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan, ada banyak bagian yang berada di dalamnya dan setiap bagian itu memiliki fungsinya masing-masing. Dalam sebuah lembaga pendidikan terdiri dari beberapa bagian yaitu kesiswaan, kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, dan lain

sebagainya. Kita tidak bisa mengatakan atau menganggap jika satu bagian lebih penting dari bagian lainnya. Namun manajemen sumber daya manusia adalah jantung dalam sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan, karena manajemen manusia berfungsi untuk menggerakkan seluruh karyawan dengan fungsi operasionalnya yaitu *placement*, memberikan dorongan pada bagian lain agar mereka bisa bekerja lebih baik dengan cara pengembangan atau *development*. Lalu bagian ini juga berfungsi sebagai penyalur hak kepada bagian lain melalui fungsi kompensasi. Dan suatu lembaga akan dapat berfungsi dengan memadai apabila memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten yang bisa bersaing dalam dunia pendidikan di era globalisasi ini.

Era globalisasi adalah era persaingan mutu atau kualitas. Maka lembaga pendidikan di era global ini hendaknya berbasis pada mutu. Dalam menyediakan jasa pendidikan dan mengembangkan sumber daya manusia, lembaga pendidikan hendaknya memperhatikan bahwa keunggulan merupakan hal yang sangat penting diutamakan saat ini. Para peserta didik yang menimba ilmu pengetahuan dan skill di lembaga pendidikan pada dasarnya mengharapkan hasil berlipat ganda, yaitu ilmu pengetahuan, pengalaman, skill atau keterampilan, keyakinan, perilaku atau akhlak yang mulia (M.H. Ginanjar, 2015: 1013).

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah berkaitan dengan personil atau sumber daya manusia itu sendiri yang terlibat dalam proses pendidikan, baik itu tenaga pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif. Intensitas dunia pendidikan berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan sekolah dengan organisasi lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup besar dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan

yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia, karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia selaku perencana, pelaku, dan juga penentu agar terwujudnya tujuan organisasi. Tujuanpun tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai itu sendiri, meskipun alat-alat yang dimiliki lembaga pendidikan begitu canggih namun sumber daya manusianya belum mendukung maka kegiatanpun tidak akan berjalan dengan baik.

Hal ini berlaku juga dalam dunia pendidikan, karena secara teknis proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Untuk menjadikan sumber daya manusia dapat berfungsi dengan baik secara efektif dan efisien, maka perlu adanya pengelolaan yang baik (*good governance*), mulai dari perencanaan sampai pada tahap akhir dalam fungsi manajemen pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada bulan Februari 2018 pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam HASMI yang berdomisili di Jalan Raya Cimanglid-Ciapus, Gg.

Purnama, Desa Sukamantri, Kecamatan Tamansari, Kabupaten Bogor merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang memiliki keunikan dan keunggulan tersendiri, di antaranya adanya visi yang jelas, yaitu, "Terwujudnya generasi yang berpegang teguh kepada Alquran dan As-Sunnah, dan menguasai ilmu pengetahuan". Dalam penyelenggaraan program pendidikan unggulannya didukung oleh fasilitas pendidikan yang memadai, namun masih memiliki keterbatasan dalam penyediaan tenaga pendidik yang profesional.

SMP Islam HASMI dikelola secara sentral oleh Yayasan Islam Al-Huda Bogor Indonesia. Sekolah ini didirikan dalam rangka mewujudkan generasi insan robbani, mencita-citakan terwujudnya masyarakat Islami terintegrasi peran dakwah kepada masyarakat luas dan senantiasa berperan aktif dalam melakukan tugas serta fungsinya sebagai lembaga pendidikan Islam, namun masih dirasa belum sepenuhnya terlaksana karena beberapa kendala yang dihadapi, seperti terbatasnya sumber daya manusia yang memenuhi kriteria misalnya kurangnya tenaga guru yang kompeten, sehingga masih banyak hal yang harus diperbaiki dalam sistem

pengelolaan sumber manusianya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi pertanyaan penting dalam tulisan ini, antara lain: (1) Bagaimana sistem perekrutan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI Bogor; (2) Bagaimana sistem penempatan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI Bogor; (3) Bagaimana sistem pemeliharaan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI Bogor; dan (4) Bagaimana sistem pengembangan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI

Untuk menjawab beberapa permasalahan di atas, penelitian ini difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI kemudian dijabarkan ke dalam beberapa sub fokus masalah penelitian, yaitu: (1) sistem perekrutan SDM pendidikan di SMP Islam HASMI Bogor, (2) sistem penempatan sumber daya manusia, (3) sistem pemeliharaan sumber daya manusia, dan (4) sistem pengembangan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI.

Pertanyaan-pertanyaan berusaha untuk dijawab dan dibuktikan melalui serangkaian kegiatan penelitian di lapangan. Hasil dan pembahasannya

dapat dikaji bersama dalam uraian artikel ini.

B. TINJAUAN TEORITIS

Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki (Buchari Alma, 2008: 335).

Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan suatu organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka

dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi (Edwin Christopher & Rekha Jain, 2010: 473-494).

Keberhasilan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara baik maka akan menjadi modal awal bagi kelancaran dalam menjalankan program kerja serta pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia dibuat sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan lembaga pendidikan. Manajemen pada hakikatnya adalah sebuah seni mengelola orang lain untuk mewujudkan tujuan tertentu. Maka bentuk kesuksesannya adalah interaksi yang baik dengan orang lain, demi mencapai tujuannya (Muhammad Abdul Jawwad, 2009: 34).

Manajemen sumber daya manusia inipun merupakan sebuah alat yang digunakan untuk memanfaatkan individual untuk mencapai tujuan institusi. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini merupakan upaya meningkatkan kontribusi produktif individual. Dalam hal ini sumber daya manusia ini merupakan aset yang harus dikelola secara baik dan sejalan dengan kebutuhan institusi. Institusi yang dimaksud yaitu pendidikan.

Sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan, pendidikan, maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya menikmati hasil pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan bagi semua lembaga pendidikan yang ingin mengembangkan dirinya menuju lembaga kependidikan yang lebih baik. Pendidikan dikatakan bermutu apabila *output* dari pendidikan tersebut mampu bersaing dalam dunia global. Mutu pendidikan tidaklah muncul begitu saja tanpa adanya tindakan khusus untuk meningkatkannya, tetapi mutu pendidikan yang bagus perlu direncanakan secara matang melalui pengelolaan sumber daya manusianya. Terutama dalam mengembangkan semua potensi, keaktifan, dan karakteristik positifnya, dengan sejumlah wawasan dan pengalaman (Rahendra Maya, 2018: 297).

Pengelolaan sumber daya manusia sering disebut "*personal management*"; *personal administration*"; *human resources administrastion*". Beberapa istilah tersebut, dalam bidang pendidikan merupakan salah satu substansi dari bidang manajemen pendidikan (Nanang Nuryanta, 2008: 59).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 2). Sependapat dengan Mangkunegara, Rusman mengatakan, bahwa peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses

peningkatan kualitas SDM itu sendiri (Rusman, 2012: 550).

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada keberlangsungan dan keberadaan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh meskipun merupakan organisasi non-profit. Pengelolaan yang baik, termasuk di dalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan bertumbuh. Lembaga pendidikan harus bersungguh merencanakan sumber daya manusia jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif (Abuddin Nata, 2003: 79).

Hal ini menjadi sangat penting, mengingat kondisi persaingan antar institusi pendidikan sedemikian ketat dan agar *survive* serta memiliki daya saing yang kuat, seyogyanya setiap institusi pendidikan harus mampu membangun kekuatan dan keunggulan SDMnya. SDM merupakan faktor terpenting untuk dapat melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada *level top, middle*, maupun *low management*. Dalam lingkungan institusi pendidikan formal, SDM yang

memiliki peranan strategis adalah tenaga pendidik atau guru serta pengelola pendidikan (M.H. Ginanjar, & Rahendra Maya, 2018: 616).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan atas dasar keingintahuan terhadap proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia di SMP Islam HASMI. Dengan harapan hasil dari penelitian ini bisa berkontribusi positif dalam upaya pengembangan kualitas SDM pendidikan pada lembaga pendidikan. Fokus penelitian ini mengkaji gambaran umum pengelolaan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI dengan menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

1. Rekrutmen SDM Pendidikan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, bahwa penerimaan karyawan baru di SMP Islam HASMI adalah dilakukan secara sentral oleh Manajemen Tenaga Kerja (MENAKER) Yayasan Islam Al-Huda Bogor Indonesia atas dasar permintaan dari unit pendidikan SMP Islam HASMI. Untuk memenuhi permintaan tersebut Menaker yayasan melakukan rekrutmen SDM pendidikan

melalui beberapa cara, antara lain: (a) Iklan di media massa; dan (b) rotasi karyawan yang bekerja di Yayasan.

Adapun prosedur dalam penerimaan calon karyawan adalah dengan cara sebagai berikut: (a) Lamaran yang dikirim oleh calon karyawan diseleksi dengan ketentuan tertentu; (b) Pelamar-pelamar yang dianggap memenuhi kriteria dipanggil untuk diseleksi; (c) Mengadakan seleksi dengan cara tertulis, wawancara, psikotest, kesehatan dan *final interview* yang dilakukan oleh pihak dari SMA Islam HASMI; dan (d) Apabila dalam seleksi pelamar dinyatakan diterima karyawan mengisi surat perjanjian kerja dan pengarahan dari Manajer HRD Yayasan Islam Al-Huda Bogor Indonesia.

Sesuai hasil evaluasi dapat dikemukakan tentang pentingnya perekrutan sumber daya manusia yang selektif. Oleh karena itu, pihak pengelola sumber daya manusia perlu mengupayakan agar dalam perekrutan guru atau sumber daya manusia harus dilakukan dengan selektif dan sebaik mungkin, agar bisa mendapatkan guru atau sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia pendidikan pada era globalisasi

ini. (Sumber: Wakasek Bidang Kurikulum SMP Islam HASMI).

Andrew E. Sikula (1981:183), mengemukakan bahwa penarikan pegawai (rekrutmen) adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga. Atau juga rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 33).

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila institusi pendidikan memerlukan karyawan baru, bisa dikarenakan adanya karyawan yang berhenti ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan karyawan. Pelaksanaan rekrutmen karyawan untuk mengisi posisi atau formasi pelajaran yang dibutuhkan dan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu

rekrutmen SDM secara internal dan rekrutmen secara eksternal.

Rekrutmen secara internal bisa didapatkan dari internal institusi itu sendiri. Misalnya kekosongan posisi tersebut dapat diberikan kepada karyawan yang dinilai memenuhi kualifikasi atau memiliki prestasi kinerja, sehingga dapat memotivasi karyawan yang bersangkutan maupun karyawan yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Pengisian posisi secara internal ini dapat juga dilakukan dengan metode promosi, rotasi atau bahkan demosi. Promosi adalah kenaikan jabatan. Rotasi atau transfer adalah perpindahan jabatan pada level yang sama. Sedangkan demosi adalah penurunan jabatan pegawai dikarenakan menurunnya kinerja dan atau karena faktor lain.

Adapun rekrutmen eksternal biasanya dilakukan untuk merekrut karyawan yang berasal dari luar institusi itu sendiri. Institusi pendidikan memerlukan pengrekrutan dari luar internal apabila tidak ada karyawan dalam internal perusahaan yang cocok untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen eksternal juga diperlukan apabila instansi menambahkan program atau mata pelajaran baru yang menyebabkan kebutuhan tenaga kependidikan perlu ditambahkan,

khususnya tenaga kependidikan yang memang sudah profesional di bidang tersebut.

Kriteria pendidik profesional adalah (a) kewibawaan; (b) kompetensi keguruan berupa kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional; (c) kompetensi dalam penguasaan bahasa Indonesia dan bahasa asing (bahasa Arab dan Inggris); (d) kompetensi dalam penguasaan teknologi informasi; (e) nilai-nilai ajaran Islam yang terdapat dalam *Al-Qur'an dan Hadits* (Ramayulis, 2012: 128).

Agar dapat memiliki guru yang berkualitas sangat tergantung pada kualitas proses rekrutmen itu sendiri. Semakin baik prosesnya maka semakin besar kemungkinan didaptkannya individu-individu yang sangat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Dengan pelaksanaan rekrutmen yang baik maka diharapkan sekolah mendapat tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh sekolah, karena keberlangsungan kegiatan di sekolah unsur sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, karena kelancaran pelaksanaan program pendidikan

sangat ditentukan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bagaimanapun lengkap dan moderennya fasilitas gedung, metode pembelajaran serta dukungan masyarakat, akan tetapi apabila orang-orang yang ada di dalamnya kurang profesional terhadap setiap tugas yang diembannya, maka akan sangat sulit dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

2. Penempatan dan Penugasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di SMP Islam HASMI bahwa dalam penempatan sumber daya manusia atau karyawan baru dilakukan oleh manajer sumber daya manusia (SDM) dan bagian kurikulum. Untuk penempatan guru adalah dilakukan dengan cara menyesuaikan antara guru yang dibutuhkan dengan latar belakang pendidikan calon guru tersebut. Apabila tidak ada yang sesuai maka dilakukan dengan cara melihat kemampuan calon guru tersebut, apabila dirasa mampu untuk menempati bagian sumber daya manusia yang kosong tersebut walaupun latar belakang pendidikannya berbeda maka akan diterima.

Sesuai hasil evaluasi dapat dikemukakan tentang pentingnya latar belakang guru dan keahliannya. Oleh karena itu pihak pengelola sumber

daya manusia perlu mengupayakan agar dalam penempatan guru atau sumber daya manusia harus sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya agar dapat bekerja dengan maksimal. (Sumber: Wakasek Bidang Kurikulum SMP Islam HASMI).

Perusahaan maupun lembaga pendidikan yang kuat adalah sebuah perusahaan yang bagus dalam manajemen pembagian tanggungjawab serta spesialisasi sesuai dengan bidangnya, bukan bersandar pada tingkat kepandaian seorang pemimpin. Begitu juga, kesuksesan seorang pemimpin tersimpan di dalam kemampuannya terhadap manajemen pembagian tugas dan tanggungjawab atas perusahaan atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya (Muhammad Abdul Jawwad, 2009: 53).

Oleh karena itu, dalam menempatkan seorang pegawai haruslah sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga dalam mengerjakan tugasnya tidak terjadi pelencengan maupun permasalahan yang dilakukan oleh pekerja yang tidak profesional dalam tugas-tugasnya, atau dari pekerja yang bekerja bukan pada bidangnya sehingga dengan demikian penempatan posisi tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan.

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan atau *maintenance* karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh setiap pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan kurang di perhatikan maka semangat kerja, serta sikap loyalitas karyawan akan menurun. Sehingga tingkat absensi dan *turn-over*-nya meningkat, kedisiplinan akan menurun. Supaya karyawan semangat bekerja dan bersikap loyal dalam menunjang tujuan organisasi maka fungsi pemeliharaan harus mendapatkan perhatian pimpinan. Tidak mungkin karyawan akan semangat bekerja dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan dengan baik.

Salah satu cara pemeliharaan SDM bisa juga disertai dengan ganjaran atau *reward* sehingga akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut

keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal.

Motivasi memang harus selalu diberikan kepada setiap karyawan, karena kinerja dan prestasinya bisa saja naik bahkan menurun, bisa karena berbagai persoalan yang dihadapinya. Baik itu persoalan pribadi maupun permasalahan yang dialaminya di lingkungan kerja. Untuk menghindari perselisihan yang berakibat fatal, maka lembaga harus mampu mengatasi persoalan tersebut dengan baik agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Kemampuan untuk mencari jalan keluar terbaik dalam sebuah permasalahan memang harus selalu dimiliki sebuah lembaga. Sehingga lembaga mampu menjadi penengah atau pemberi solusi yang tepat. Apabila memang karyawan sedang terkena masalah finansial, maka alangkah baiknya dibantu sesuai dengan kemampuan lembaga. Sebab kalau lembaga tidak berusaha dengan baik untuk memberikan solusi alternatif, maka kinerja karyawan bisa saja menurun yang akhirnya berimbas besar bagi lembaga.

Setelah lembaga memberikan hak bagi karyawan, maka pantas bila lembaga menuntut kewajiban karyawan sebagai timbal balik yang

baik. Timbal baliknya berupa karyawan harus senantiasa bisa memberikan kinerja terbaiknya, memenuhi target tertentu dari lembaga dan sekaligus menjaga nama baik lembaga.

Pemeliharaan SDM ini merupakan usaha meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja secara produktif untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau institusi pendidikan ini.

Berikut adalah proses pemeliharaan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI:

a. Kompensasi

Merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang seimbang. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 83).

b. Pemeliharaan kesehatan

Di SMP Islam HASMI setiap karyawan diberikan uang

kesehatan yang dikeluarkan setiap bulannya. Dan diharapkan dengan adanya uang kesehatan tersebut dapat membantu karyawan dalam menjaga kesehatan dirinya.

c. Motivasi

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Dalam kamus bahasa indonesi diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, suatu yang menjadi pokok. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (Irfan Bahar Nurdin, 2018: 74).

Di SMP Islam HASMI bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah diadakannya kajian rutin bulanan khusus karyawan dengan materi-materi yang bisa membangkitkan semangat para karyawan. (Wawancara dengan Kepala Tata usaha SMP Islam HASMI).

4. Pembinaan dan Pengembangan SDM

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi setiap perusahaan maupun lembaga pendidikan, sebab setiap lembaga tidak dapat meningkat kualitasnya hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari seluruh sumber daya itu sendiri. lembaga yang dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Untuk itu lembaga perlu mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, metode pelatihan, dan pengembangan (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 44).

Pelatihan atau pembinaan dapat dilakukan dengan mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan

keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Pembinaan tidak hanya berguna untuk karyawan, tapi juga untuk lembaga. Lembaga tidak akan berkembang jika karyawannya tidak memiliki keterampilan dan minat kerja yang tinggi. Melalui pembinaan inilah, lembaga dapat menggali potensi karyawannya dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Membina karyawan agar memiliki kinerja yang diharapkan oleh lembaga memang bukanlah perkara yang mudah. Maka dari itu, untuk mewujudkan harapan ini bisa dimulai dari pembinaan karyawan. Agar karyawan sesuai dengan keinginan lembaga itu juga merupakan hal yang tidak mudah.

Sistem pembinaan dan pengembangan SDM diarahkan agar pelatihan kerja ini mampu berfungsi memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu dilakukan sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Strategi pelatihan kerja ini perlu menggunakan pendekatan kesisteman serta dibina secara terpadu dan berkesinambungan, sehingga secara optimal dan menghasilkan tenaga kependidikan yang siap pakai, terampil, disiplin, dan produktif

sehingga sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mencegah pemakaian pengetahuan dan keterampilan yang sudah ketinggalan zaman. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas *output*, merealisasikan perencanaan karyawan atau sumber daya manusia, meningkatkan moral kerja, meningkatkan kesejahteraan dan penghasilan, dan mengembangkan akuntabilitas karyawan itu sendiri (Ramayulis, 2012: 376).

Oleh karena itu, lembaga harus bisa membina karyawan sesuai dengan kualifikasi lembaga pendidikan, yang berkualitas, sekaligus mempunyai integritas, berkompetensi serta berkarakter baik. Hal utama yang harus diperhatikan dalam pembinaan agar menjadikan karyawan berkompetensi tinggi adalah dengan melakukan pendekatan dan identifikasi, sesuaikan juga dengan tingkat pendidikan dan disiplin ilmu calon karyawan, agar sesuai dengan kompetensi yang diinginkan untuk mengisi sebuah posisi tertentu. Untuk itu pembinaan bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan khusus sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Selain itu, pelatihan bisa juga dengan

memberikan motivasi mental dan spiritual misalnya melalui metode pengajian apabila karyawan tersebut seorang muslim.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di SMP Islam HASMI pembinaan dan pengembangan SDM yang dilakukan oleh SMP Islam HASMI diataranya adalah dengan cara mengadakan pelatihan untuk karyawan dikarenakan sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. (Wawancara dengan Wakasek Kurikulum SMP Islam HASMI).

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan pekerja yang sudah

menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

Sesuai hasil penelitian, sistem pengembangan sumber daya manusia tersebut menggambarkan bahwa manajemen SDM di SMP Islam HASMI sudah cukup baik namun masih diperlukan berbagai program pembinaan, pelatihan, dan penguatan kompetensi sesuai standar nasional pendidikan yaitu tersedianya SDM pendidikan yang tersertifikasi oleh pemerintah, misalnya secara pedagogis kompetensi pendidik dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Dalam hal ini, kompetensi guru yang baik tetap berproses untuk meningkatkan kualitas ilmu, strategi pembelajaran, maupun kepribadiannya. Guru yang merasa sudah baik berarti ia bukan guru yang baik karena hal tersebut merupakan pertanda bahwa ia enggan berproses menjadi lebih baik (M.H. Ginanjar, 2018: 209).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan observasi, wawancara dan studi dokumen, fokus penelitian mengenai pengelolaan SDM pendidikan, analisis, dan pembahasannya, dapat disimpulkan antara lain: 1) sistem perekrutan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI sudah cukup baik namun

masih diperlukan perekrutan secara selektif agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai daya saing; 2) sistem penempatan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI sudah sesuai dengan standar, namun masih perlu kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan keahliannya; 3) sistem pemeliharaan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI sudah cukup baik, namun masih perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya; dan 4) sistem pengembangan sumber daya manusia di SMP Islam HASMI sudah cukup baik, namun masih diperlukan program yang tepat untuk meningkatkan mutu sumber daya manusianya.

Pengelolaan SDM pendidikan pada dasarnya merupakan suatu sistem yang terprogram dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pegawai atau tenaga kependidikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini institusi pendidikan SMP Islam HASMI. Manajemen SDM pendidikan didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang

ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan SDM dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai visi dan misi SMP Islam HASMI. Dalam hal ini, SMP Islam HASMI sebagai institusi formal telah mengembangkan program pendidikan dimulai dari proses rekrutmen SDM yang berkualifikasi dan melaksanakan pengembangan individu pegawai. Pengelolaan dan pengembangan SDM pendidikan di SMP Islam HASMI meliputi; rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, dan pengembangan SDM tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M.J. (2009). *Rahasia Sukses Manajemen Rasulullah*. Surakarta: Ziyad Visi Media.
- Alma, B., dan Hurriyati, R. (2008). *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus pada Mutu dan Layanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Nurdin, I.B. (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Manajemen*, Vol.1, (1).
- Christopher, E, dan Rekha, J. (2010). How effective is Man Power Planning in reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organization. *Asian Journal of Management Research*.
- Ginanjari, M.H. (2015). Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(8).
- Ginanjari, M.H. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Peningkatan Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Karawang Jawa Barat. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Ginanjari, M.H. dan Maya, R. (2018). Evaluasi Program Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA HASMI Islamic Boarding School Bogor Jawa Barat. Prosiding: The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 1(1).
- Maya, R. dan Lesmana, I. (2018). Pemikiran Prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag. tentang Manajemen Pendidikan Agama Islam. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01(02).
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *el-Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, Universitas Islam Indonesia, 1(1).
- Prabu, A.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramayulis. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rusman. (2012). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.